

CAI
HR
2002
I51
v.2

Information on LABOUR STANDARDS



2 MINIMUM WAGES

Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards)

The minimum wage for employees under federal jurisdiction is the general adult minimum wage rate established in each province and territory, as revised from time to time. Each time a province or a territory raises its minimum wage rate, the federal minimum wage rate for that province or territory is raised automatically. To enquire about the current minimum wage rate applicable in your province or territory, contact the Labour Program office of Human Resources Development Canada or consult the HRDC website.

The following questions and answers, based on Division II of Part III of the *Canada Labour Code* and the *Canada Labour Standards Regulations* will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the *Code*. It is available from any Labour Program office of Human Resources Development Canada and on the HRDC website.

1. Does the minimum wage rate apply to all employees in businesses under federal jurisdiction?

Yes. All employees except registered apprentices and certain trainees must be paid at least the minimum wage.

2. What are the provisions for apprentices and trainees?

An employer is exempted from the application of the minimum wage for employees who are being trained on the job if the employees are registered under and paid according to a provincial apprenticeship act.

3. Is employment under 17 years of age permitted?

Yes. The *Canada Labour Standards Regulations* state that persons under the age of 17 years may be employed provided that:

- a) they are not required by provincial law to attend school;
- b) the work is not likely to endanger their health or safety;



-
- c) they are not required to work underground in a mine or in employment prohibited for young workers under the *Explosives Regulations*, the *Nuclear Safety and Control Act and Regulations*, or the *Canada Shipping Act*; and
 - d) they are not required to work between 11 p.m. on one day and 6 a.m. on the following day.

4. Is there a special minimum rate for employees under 17 years of age?

No. The rate for employees under the age of 17 is the same as for employees 17 and over. Where minimum hourly rates for a province or a territory are fixed on the basis of age, the minimum hourly rate for that province or territory is the highest of those rates.

5. Is there a special rate for students?

No. The minimum rate applies to students in the same manner as to other classes of employees.

6. Does the minimum wage rate apply to workers whose wages are calculated on a basis other than hourly?

Yes. All employees whose wages are paid on a time basis other than hourly must receive at least the equivalent of the minimum wage. Where the basis of payment is other than time, the Minister of Labour may fix a rate that is equivalent to the minimum wage.

7. Can the value of room and board provided to an employee be deducted from the minimum wage?

Yes. When room and/or board are provided by an employer and the arrangement is accepted by the employee, the employee's wages may be reduced below the minimum wage, but not by more than 50 cents per meal and 60 cents per day for lodging.

8. When an employer calls an employee to work, must wages be paid?

Yes. An employer shall pay an employee who reports for work at the call of the employer, wages for not less than three hours of work at the employee's regular rate of wages, whether or not the employee is asked to do any work after so reporting.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards), the *Canada Labour Standards Regulations*, and relevant amendments.

Additional copies of this publication can be obtained from:
Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax (819) 953-7260
www.hrdc-drhc.gc.ca

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2002
Cat. No. MP43-345/2-2002
ISBN 0-662-66802-2

3. Est-il permis d'embaucher des personnes âgées de moins de 17 ans?

Oui. Le *Règlement du Canada sur les normes du travail* prévoit que l'employeur peut embaucher une personne âgée de moins de 17 ans :

- a) si elle n'est pas tenue de fréquenter l'école en vertu d'une loi provinciale;
- b) si le travail ne comporte pas de risques pour sa santé ou sa sécurité;
- c) si elle n'est pas affectée à un travail souterrain dans une mine ou à un travail qui est interdit aux adolescents en vertu du *Règlement sur les explosifs*, de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* et ses règlements d'application, ou de la *Loi sur la marine marchande du Canada*;
- d) si elle n'est pas tenue de travailler entre 23 h et 6 h.

4. A-t-on fixé un salaire minimum différent pour les employés de moins de 17 ans?

Non. Tous les employés, qu'ils aient plus de 17 ans ou non, ont le droit de toucher le salaire minimum qui a été fixé. Dans le cas où le salaire horaire minimum fixé par une province ou un territoire varie en fonction de l'âge, c'est le taux le plus élevé qui s'applique.

5. A-t-on fixé un salaire minimum différent pour les étudiants?

Non. Tous les employés, qu'ils soient étudiants ou non, ont le droit de toucher le salaire minimum qui a été fixé.

6. Le salaire minimum s'applique-t-il aux employés non rémunérés à l'heure?

Oui. Tous les employés rémunérés au temps (à l'heure ou non) doivent toucher une rémunération au moins équivalente au salaire minimum. Dans les autres cas, le ministre du Travail peut établir un taux qui est l'équivalent au salaire minimum.

7. L'employeur peut-il déduire du salaire minimum la valeur du logement ou des repas qu'il fournit à l'employé?

Oui. Si l'employé accepte que l'employeur lui fournisse le logement ou des repas, son salaire peut être inférieur au salaire minimum. Toutefois, le montant ainsi déduit ne doit pas dépasser une somme correspondant à 0,50 \$ par repas et à 0,60 \$ par jour pour le logement.

8. Lorsque l'employeur demande à l'employé de se rendre au travail, doit-il lui payer un salaire?

Oui. L'employeur doit payer à l'employé qui se rend au travail à sa demande au moins trois heures de salaire au taux normal, et ce, même s'il n'a aucun travail à lui confier après son arrivée.

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail* ainsi que leurs modifications.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez vous adresser au :
Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
www.hrdc-drhc.gc.ca/

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2002
N° de catalogue MP43-345/2-2002
ISBN 0-662-66802-2

Renseignements sur LES NORMES DU TRAVAIL

2 SALAIRE MINIMUM

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

Le taux de salaire minimum applicable aux employés relevant de la compétence fédérale est le même que le taux courant établi pour les adultes par chaque province et territoire, tel que modifié de temps à autre. Chaque fois qu'une province ou qu'un territoire rajuste son taux de salaire minimum, le taux de salaire minimum fédéral est automatiquement rajusté dans cette province ou ce territoire. Pour connaître le taux de salaire minimum en vigueur dans votre province ou territoire, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada ou consulter le site Internet de DRHC.

Les paragraphes suivants, rédigés à partir de la section II de la partie III du *Code canadien du travail* et du *Règlement du Canada sur les normes du travail*, visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet n° 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada ou consulter le site Internet de DRHC.

1. Le taux de salaire minimum s'applique-t-il à tous les employés travaillant dans des entreprises de compétence fédérale?

Oui. Tous les employés, sauf les apprentis enregistrés et certains stagiaires, doivent toucher une rémunération au moins équivalente au salaire minimum.

2. À quelles dispositions les apprentis et les stagiaires sont-ils assujettis?

L'employeur n'est pas tenu d'observer les dispositions concernant le salaire minimum si l'employé qui participe à un programme de formation en cours d'emploi est inscrit et payé en vertu d'une loi provinciale régissant l'apprentissage.